

**PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WANITA DI TEMPAT KERJA DI LPP RRI YOGYAKARTA**

TUGAS AKHIR SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan



Oleh:
Atik Dina Nasekhah
NIM. 10102244001

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI TEMPAT KERJA DI LPP RRI YOGYAKARTA

Oleh:

Atik Dina Nasekhah
NIM. 10102244001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai yang berstatus PNS dan dinyatakan sudah atau pernah menikah di LPP RRI Yogyakarta sebanyak 63 pegawai wanita. Validitas menggunakan uji korelasi *product moment* dan reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,491. Artinya, semakin tinggi peran ganda maka akan semakin rendah kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta. Pada variabel peran ganda indikator yang dominan mempengaruhi peran ganda sebagai wanita pekerja di LPP RRI Nusantara II Yogyakarta yaitu indikator kurangnya keterlibatan sebagai istri dengan nilai rata-rata sebesar 15,98. Pada variabel kinerja karyawan indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di LPP RRI Nusantara II Yogyakarta yaitu indikator kualitas keluaran dengan nilai rata-rata sebesar 15,63.

Kata kunci: *Peran Ganda, Kinerja Karyawan*

**EFFECT OF DOUBLE ROLE TO THE WOMEN EMPLOYEES
PERFORMANCE IN WORK IN LPP RRI YOGYAKARTA**

By:

Atik Dina Nasekhah
NIM. 10102244001

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of double roles on the performance of female employees in LPP RRI Yogyakarta.

This research belongs to causal associative research using a quantitative approach. The samples of this research were all employees with civil servant status and stated to have been married in LPP RRI Yogyakarta as many as 63 female employees. Validity of the data was using product moment correlation test and reliability using cronbach alpha formula. Data collection techniques used questionnaires and documentation. Data analysis technique in this study was using simple regression analysis.

The results showed that there was a negative influence between the multiple roles on employee performance in LPP RRI Yogyakarta. This is shown from the significance value less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), and the regression coefficient has a negative value of -0.491. That is, the higher the double role will be the lower performance of female employees in LPP RRI Yogyakarta. In the double role variable the dominant indicator influences the double role as woman worker in LPP RRI Nusantara II Yogyakarta that is indicator of lack of involvement as wife with average value equal to 15,98. On employee performance variable dominant indicator influence employee performance in LPP RRI Nusantara II Yogyakarta that is output quality indicator with average value equal to 15,63.

Keywords: dual role, employee performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atik Dina Nasekhah

NIM : 10102244001

Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah

Judul TAS : Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja
Karyawan Wanita di Tempat Kerja
di LPP RRI Yogyakarta

menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 11 Agustus 2017
Yang menyatakan,



Atik Dina Nasekhah
NIM 10102244001

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul

PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI TEMPAT KERJA DI LPP RRI YOGYAKARTA

Disusun oleh:

Atik Dina Nasekhah

NIM. 10102244001

Telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dilaksanakan
Ujian Akhir Skripsi bagi yang bersangkutan.

Yogyakarta, 20 Juli 2017

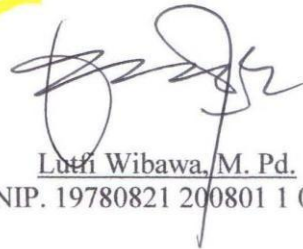
disetujui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Dra. Serafin Wisni Septiarti, M. Si.
NIP. 19580912 198702 2 001



Lutfi Wibawa, M. Pd.
NIP. 19780821 200801 1 006

HALAMAN PENGESAHAN




Tugas Akhir Skripsi

PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI TEMPAT KERJA DI LPP RRI YOGYAKARTA

Disusun Oleh:

Atik Dina Nasekhah
NIM. 10102244001

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Yogyakarta
pada tanggal 31 Juli 2017

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dra. Serafin Wisni Septiarti, M. Si. Ketua Penguji		29/8-2017
Dr. Iis Prasetyo, M. M. Sekretaris		21/8-2017
Dr. Rukiyati, M. Hum. Penguji Utama		11/8-2017

Yogyakarta, 28 AUG 2017
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Waryanto, M. Pd.
NIP. 19600902 198702 1 001

MOTTO

*"In this life we cannot do great things. We can only do small things with great
love"*

(Mother Teresa)

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati, skripsi ini saya persembahkan kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan, nasehat, semangat, motivasi, dan do'a disetiap langkahku.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Laporan skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan Akademik Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta sebagian persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan. Melalui kegiatan ini mahasiswa dapat melihat langsung, mengimplementasikan hal-hal yang sudah di dapat dalam perkuliahan ke dalam sebuah penelitian dalam bentuk skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, ada banyak bantuan, bimbingan dan dukungan yang penulis dapatkan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dra Serafin Wisni Septiarti, M. Si selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, pemikiran, dan tenaga untuk membimbing, memotivasi, memberikan arahan, serta saran-saran dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kebijakan dan kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan berbagai kemudahan.
4. Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah yang telah memberikan izin dan fasilitas dalam melancarkan proses penyusunan skripsi ini.
5. Kepala dan seluruh pegawai LPP RRI Yogyakarta yang telah meluangkan waktu untuk dapat membantu terlaksananya penelitian ini.
6. Bapak, Ibu dan saudara ku yang senantiasa memberikan semangat dan doa yang tiada henti hingga terselesaikan skripsi ini.
7. Segenap keluarga yang sudah saya anggap sebagai orang tua kedua. Terimakasih atas semangat, dukungan, dan motivasinya.
8. Sahabat-sahabatku Emmi Rusdiana, Alfian Dimas Prastiyantoro, Dewi Muninggar, Diah Arifinawa, Emma Putri Yanuarizki dan masih banyak lagi

yang tidak dapat saya sebutkan. Terimakasih atas semangat, dukungan, dan motivasinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Yogyakarta, 26 Agustus 2017

Penulis



Atik Dina Nasekhah
NIM 10102244001

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kinerja Karyawan.....	10
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
3. Indikator Kinerja Karyawan	13
4. Cara Menganalisis Kinerja Karyawan	14
B. Peran Ganda	16
1. Pengertian Peran Ganda.....	16
2. Macam-macam Peran Ganda.....	20
3. Indikator Peran Ganda	21
4. Aspek-aspek Dukungan Sosial Pasangan	22
C. Peran Ganda dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
D. Penelitian Relevan	26
E. Kerangka Berpikir	27
F. Paradigma Penelitian	28
G. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30

C. Populasi dan Sampel Penelitian	30
D. Variabel Penelitian	31
E. Definisi Operasional Variabel	32
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	34
G. Validitas dan Reliabilitas dan Instrumen.....	37
H. Teknik Analisis Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
B. Hasil Penelitian.....	48
C. Pembahasan	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA	66
----------------------	----

LAMPIRAN.....	70
---------------	----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Populasi Penelitian	30
Tabel 2. Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian.....	36
Tabel 3. Skoring Jawaban Pada Kuesioner Sub Variabel	36
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda	38
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 7. Kecenderungan Skor Rata-rata	42
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	50
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	50
Tabel 12. Distribusi Kategorisasi Variabel Konflik Peran Ganda	51
Tabel 13. Distribusi Kategorisasi Variabel Konflik Peran Ganda	52
Tabel 14. Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 15. Rangkuman Nilai Rata-rata Variabel Konflik Peran Ganda	55
Tabel 16. Rangkuman Nilai Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 18. Hasil Uji Linieritas.....	57
Tabel 19. Hasil Uji Regresi Sederhana	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	28
Gambar 2. <i>Pie Chart</i> Variabel Peran Ganda.....	53
Gambar 3. <i>Pie Chart</i> Variabel Kinerja Karyawan.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	71
Lampiran 2. Hasil Olah Data	74
Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian	95
Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia tentu memiliki kebutuhan hidup yang berbeda-beda. Berbagai macam kebutuhan tadi harus dipenuhi agar dapat hidup dengan layak. Bekerja merupakan salah satu hal terpenting dalam kehidupan setiap manusia, karena dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada era globalisasi dimana segala informasi dapat diperoleh dengan mudah dan cepat, mendukung seseorang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaannya. Di dunia ketenagakerjaan khususnya, tidak hanya pria saja yang mempunyai kesempatan besar untuk menduduki posisi penting di suatu organisasi, bahkan wanita juga mempunyai kesempatan yang sama. Dibuktikan dengan banyaknya wanita yang mampu mengemban pekerjaan yang dulu hanya di sandang oleh pria saja.

Jumlah wanita dalam angkatan kerja meningkat dari 18 juta pada tahun 1950 ke 66 juta pada tahun 2000 (Mondy, 2010: 56). Dewasa ini, wanita mencapai 45 persen dari angkatan kerja. Riset dari Departemen Tenaga Kerja Wanita mengungkapkan bahwa wanita memegang setengah dari seluruh bidang pekerjaan manajemen profesional. Departemen Tenaga Kerja A.S meramalkan bahwa pada 2013 pekerjaan yang tersedia akan melebihi jumlah karyawan sebesar 6,7 juta, dan pada 2030, pekerjaan yang tersedia akan melebihi jumlah karyawan sebesar 30 juta (Schuler, 2009: 55). Hasil ramalan ini tentu akan memberikan peluang yang besar bagi semua orang untuk mendapatkan

pekerjaan. Wanita dalam angkatan kerja tentu akan meningkat pula dari tahun ke tahun.

Wanita telah membuktikan eksistensinya dalam dunia pekerjaan, tidak jarang banyak dari mereka yang memiliki peran ganda. Peran ganda wanita merupakan salah satu konsep yang ditawarkan oleh dunia ketenagakerjaan beberapa tahun ini. Di era pembangunan dewasa ini, banyak wanita yang mengembangkan karir dengan bekerja diluar rumah. Pada saat wanita menjalani karirnya wanita juga dituntut untuk dapat berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat anak. Hal lumrah bagi wanita zaman sekarang ketika ia memiliki peran ganda. Dari semua wanita yang memiliki peran ganda, ada yang bisa menikmati 'peran berganda' itu, namun ada juga yang merasa sukar sehingga akhirnya banyak persoalan rumit semakin berkembang dalam kehidupan sehari-hari. Meskipun ada perubahan status, tanggung jawab primer untuk mengelola kegiatan rumah dan keluarga serta beristirahat bagi wanita yang memiliki peran ganda tetaplah ada, bahkan ketika dia bekerja penuh waktu di luar rumah (Fox, 2009: 227).

Fenomena keluarga dwi-karir yang merupakan situasi dimana suami maupun istri memiliki pekerjaan dan tanggung jawab, memberikan tantangan dalam organisasi. Berbagai macam keadaan yang terjadi dapat menimbulkan keterbatasan waktu bagi kedua belah pihak. Hal ini memunculkan tekanan karena wanita yang bekerja bukan timbul dari keinginan diri sendiri, seolah-olah tidak punya pilihan lain demi membantu ekonomi rumah tangga. Biasanya, para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa amat letih

(terutama secara psikologi), karena sehari-hari memaksakan diri untuk bertahan di tempat kerja yang mungkin saja kurang disukainya. Dengan berbagai macam aktivitas yang dilakukan di tempat kerja maupun di rumah, pengelolaan waktu menjadi salah satu hal yang penting. Bagi beberapa orang karyawan wanita, keterbatasan waktu dan kelelahan fisik menjadi salah satu akibat adanya peran ganda.

Di Indonesia pada khususnya, peran ganda lebih banyak dimiliki oleh kaum wanita. Wanita yang memiliki peran ganda, cenderung akan memiliki waktu yang lebih terbatas, sehingga ia harus membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga. Pembagian waktu tadi terkadang memunculkan konflik *interrole*, dimana wanita yang sudah menikah dan bekerja harus melakukan dua peran berbeda yang menuntutnya untuk dapat menjalani keduanya dengan baik. Bagaimanapun, kenyataan ideal tersebut cukup sulit untuk dicapai disebabkan beberapa faktor, misalnya pekerjaan yang dilakoni sangat berat, sedangkan suami ketika di rumah kurang memberikan kerjasama untuk sama-sama menyelesaikan tugas atau pekerjaan rumah, dimana pada saat yang bersamaan anak-anak juga turut menuntut perhatian.

Wanita-wanita yang memilih konsentrasi berkarir, cenderung kurang perhatian dengan keluarga dan perannya di rumah sebagai ibu rumah tangga. Aldous (2009: 186) menyatakan bahwa pekerjaan bagi seorang wanita dalam perkawinan *dual-karier* menghasilkan dwi karir atau pergeseran ganda baginya, yang dibayar dalam angkatan kerja dan lainnya dalam peran yang sama menuntut sebagai ibu rumah tangga. Keduanya itu merupakan masalah dari

peran ganda yang biasanya telah dibingkai sebagai masalah seorang wanita dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga (Becker, 2009: 23). Peran yang dihadapi seorang karyawan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Meski dalam beberapa kasus peran ganda dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun pada umumnya karyawan yang memiliki peran ganda umumnya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka (Jimad, 2010: 43).

Di setiap perusahaan ataupun organisasi tentu memiliki standar kinerja yang berbeda-beda. Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang disebut sebagai standar kinerja (*performance standard*). Evaluasi kinerja tidak mungkin dapat di laksanakan dengan baik tanpa standar kinerja. Esensi evaluasi kinerja adalah membandingkan kinerja ternilai dengan standar kinerjanya. Jika evaluasi kinerja dilaksanakan tanpa standar kinerja, hasilnya tidak mempunyai nilai (Wirawan, 2009: 65).

Penelitian ini dilakukan di LPP RRI Yogyakarta. Alasan peneliti memilih LPP RRI Yogyakarta sebagai lokasi penelitian karena di tempat tersebut sebagai instansi yang berada di bawah naungan Kementrian Keuangan memberlakukan pekerjaan secara bergantian atau shift bagi seluruh karyawan baik yang sudah dinyatakan pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai bukan pegawai negeri sipil (PBPNS). Selain itu, shift juga diberlakukan bagi karyawati yang sudah menikah maupun sudah pernah menikah baik PNS maupun PBNS. Pada kasus yang dialami oleh karyawati di LPP RRI Yogyakarta diketahui bahwa wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan

memberikan banyak arti bagi diri mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian meskipun penghasilan suami mencukupi, serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar seperti memberi rasa “berarti” sebagai pribadi, meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri dan moral.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Peran ganda antara pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994: 54).

Pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat. Di satu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Walaupun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap pekerjaan. Wanita

karir karena keterbatasan waktunya, tidak mungkin bagi dirinya untuk sekaligus menjadi ibu rumah tangga secara maksimum (Hastuti, 2008: 66).

Peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi karena urusan keluarga, sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Orenstein, 2005: 71).

Ibu yang bekerja di luar rumah harus bijaksana mengatur waktu. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga memang sangat mulia, tetapi tetap harus diingat bahwa tugas utama seorang ibu adalah mengatur rumah tangga. Ibu yang harus berangkat bekerja pagi hari dan pulang pada sore hari tetap harus meluangkan waktu untuk berkomunikasi, bercanda, memeriksa tugas-tugas sekolah anaknya meskipun ibu sangat capek setelah seharian bekerja di luar rumah. Tetapi pengorbanan tersebut akan menjadi suatu kebahagiaan jika melihat anak-anaknya bertumbuh menjadi pribadi yang kuat dan stabil.

Berdasarkan uraian di atas, pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat pada wanita yang bekerja. Disatu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami dan kebutuhan ekonomi keluarga, serta disisi

lain, wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan seorang ibu. Sebagai contoh karyawan yang meniti karir dari bawah karena memiliki prestasi menonjol mendapat promosi ke jenjang atau jabatan yang lebih tinggi namun dengan tekanan kerja dan tanggung jawab yang lebih berat, kemudian timbullah konflik dalam diri karyawan tersebut, apakah dia harus menerima jabatan yang baru dengan resiko kehilangan waktunya mengatur kehidupan rumah tangga dan berkumpul dengan keluarga ataupun menolak jabatan tersebut dengan alasan agar lebih mudah mengurus kehidupan rumah tangganya. Pada akhirnya ketidakmampuan wanita dalam mengelola peran ganda yang dihadapi dapat menyebabkan berbagai persoalan salah satunya yaitu menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Hasibuan (2010: 47) mengemukakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Bagi wanita pekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita pekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu pekerja, mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi ibu pekerja yang tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami peran ganda. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Tempat Kerja di LPP RRI YOGYAKARTA”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Karyawan LPP RRI Yogyakarta yang memiliki peran ganda cenderung memiliki keterbatasan waktu dalam membagi kedua perannya tersebut.
2. Kinerja LPP RRI Yogyakarta yang memiliki peran ganda, cenderung mengalami penurunan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa hal yang terdapat dalam identifikasi masalah, penelitian ini hanya akan menyoroti tentang pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di tempat kerja. Penelitian ini mengacu pada hasil analisis data yang dilakukan pada karyawan di LPP RRI Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Dari permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi atau Instansi

Membantu organisasi atau instansi dalam menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan terkait dengan ketenagakerjaan khususnya karyawan wanita yang memiliki peran ganda.

2. Bagi Akademisi

Membantu akademisi untuk mengembangkan penelitian serupa dengan tujuan meningkatkan nilai kebermanfaatan bagi pribadi maupun publik.

3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperoleh pengalaman dalam melakukan penelitian, dan berusaha memberikan rekomendasi solusi yang mungkin dapat digunakan untuk penyelesaian masalah kinerja karyawan yang memiliki peran ganda, serta dapat menerapkan teori dan konsep yang telah dipelajari selama kuliah.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 19) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2009: 2). Sedangkan menurut Tika (2010: 121), mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2011: 604). Secara khusus, Pradana (2012: 55) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 67).

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Namun, keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta atau aktor yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Tanggung jawab akan tugasnya atau rasa tanggung jawab berkaitan atau dapat dikaitkan dengan tingkat disiplin para peserta organisasi. Semakin baik disiplin para peserta organisasi, diharapkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan akan bertambah baik. Lebih-lebih bila rasa taat tersebut disertai dengan inisiatif yang merupakan pencerminan kreativitas ide yang bernuansa daya dorong dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Disamping itu, efektivitas dan efisiensi dapat menjadi tolok ukur kinerja suatu organisasi (Prawirosentono, 2009: 32). Menurut Ali, *et al* (2014: 66), karyawan yang berhasil adalah yang dapat membangun hubungan positif dalam berbagai kelompok.

2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja-kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis

kinerja yang dibutuhkan para tenaga kerja, untuk suatu organisasi, agar dapat berhasil. Tiga elemen kunci kinerja yaitu produktivitas, kualitas, dan pelayanan (Mathis, 2010: 82).

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (2008: 16), yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan kepada pekerjanya; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counseling*.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Maltis dan Jackson (2010: 44), kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain:

a. Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: Seorang karyawan pabrik rokok bagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih di bawah rata-rata.

b. Kualitas Keluaran

Kualitas produk lebih diutamakan dibanding jumlah *output*. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

c. Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja karyawan yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat

mempersingkat 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

d. Tingkat Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran karyawan ditempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting. Kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

4. Cara Menganalisis Kinerja Karyawan

Menurut Maltis dan Jackson (2010: 51), berikut ini disajikan cara menganalisis kinerja karyawan, diantaranya:

- a. Tentukan sasaran perubahan perilaku positif untuk karyawan.
- b. Tentukan perubahan perilaku spesifik yang harus dicapai karyawan untuk setiap sasaran.
- c. Tentukan beberapa bidang dimana karyawan telah bekerja dengan efektif dan diberi contoh spesifiknya.

Menurut Rivai (2011: 604), tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Dengan

adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan pada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Menurut Rivai (2011: 605), penilaian kinerja dapat dimanfaatkan manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawannya seperti promosi, pemberhentian, mutasi.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Rivai (2011: 605), adapun ukuran penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja secara kuantitatif:

- a. Ukuran Kinerja Unggul. Adalah ukuran kinerja yang hanya menggunakan satu ukuran penilaian. Dengan digunakannya satu ukuran kinerja, karyawan dan manajemen akan cenderung untuk memusatkan usahanya pada kriteria tersebut dan mengabaikan kriteria yang lainnya, yang

mungkin sama pentingnya dalam menentukan sukses tidaknya perusahaan atau bagian tertentu.

- b. Ukuran Kinerja Beragam. Adalah ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran untuk menilai kinerja. Ukuran kinerja beragam merupakan cara untuk mengatasi kelemahan kriteria kinerja tunggal. Berbagai aspek kinerja manajer dicari ukuran kriterianya sehingga manajer diukur kinerjanya dengan berbagai kriteria.
- c. Ukuran Kinerja Gabungan. Dengan adanya kesadaran beberapa kriteria lebih penting bagi perusahaan secara keseluruhan dibanding dengan tujuan lain, maka perusahaan melakukan pembobotan terhadap ukuran kinerjanya. Seperti: manajer pemasaran diukur kinerjanya dengan menggunakan dua unsure, yaitu profitabilitas dan pangsa pasar dengan pembobotan masing-masing 5 dan 4. Dengan cara ini manajer pemasaran mengerti yang harus ditekankan agar tercapai sasaran yang dituju manajer puncak.

B. Peran Ganda

1. Pengertian Peran Ganda

Pekerja wanita yang berkeluarga memiliki peran ganda, yaitu berperan sebagai ibu rumah tangga yang mengatur urusan keluarga dan berperan sebagai anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya (Handayani, 2008: 12). Pekerja wanita yang telah berkeluarga menghadapi berbagai macam permasalahan dalam melaksanakan perannya yang berbeda-beda, yaitu peran sebagai istri, ibu, pengurus rumah tangga dan

sebagai pekerja. Menurut Syah (2004: 69), ibu rumah tangga memiliki 2 tipe peranan :

- a. Peranan ibu rumah tangga seutuhnya hanya dalam pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan pemeliharaan hidup kebutuhan semua anggota keluarga, seperti masak, mendidik anak-anak dan melayani suami.
- b. Peranan ibu rumah tangga mempunyai peran ganda, yaitu perubahan dalam pekerjaan mencari nafkah.

Menurut Syah (2004: 71), keterlibatan wanita dalam pasar tenaga kerja merupakan pengaruh dari :

- a. Faktor ekstern, yang merupakan faktor penarik untuk bekerja yakni adanya kesempatan kerja yang di tawarkan.
- b. Faktor intern, yang merupakan faktor pendorong untuk bekerja yakni desakan/kesulitan ekonomi keluarga.

Menurut Syah (2004: 75), keterlibatan wanita dalam suatu pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya yaitu (1) tekanan ekonomi, (2) lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya: mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga, dan (3) tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan keterampilannya. Kondisi kemiskinanlah yang mendorong perempuan untuk ikut mengambil alih tanggung jawab ekonomi keluarga. Dengan berbagai cara perempuan ikut berperan aktif menaikkan pendapatan.

Menurut Syah (2004: 73), perempuan bekerja saat ini bukan lah masalah baru, adapun beberapa alasan yang dikemukakan bagi wanita yang bekerja di luar rumah antara lain:

- a. Menambah pendapatan keluarga (*family income*) terutama jika pendapatan suami relatif kecil,
- b. Memanfaatkan berbagai keunggulan (pendidikan, keterampilan) yang dimilikinya yang diharapkan oleh keluarganya,
- c. Menunjukkan eksistensi sebagai manusia (aktualisasi diri) bahwa ia mampu berprestasi dalam kehidupan masyarakat,
- d. Untuk memperoleh status atau kekuasaan lebih besar di dalam kehidupan keluarga.

Menurut Putrianti (2007: 34), ketika seorang wanita memutuskan untuk berkarir harus menyadari fungsi dan tujuan berkarir itu sendiri. Tujuan dan niatnya harus benar-benar demi kebaikan, seperti membantu ekonomi keluarga atau ingin mengabdikan diri pada agama, bangsa dan negara dan sebagainya. Jika seseorang melakukan sesuatu dengan tujuan dan niat yang benar, maka hasilnya pun akan baik juga.

Permasalahan yang harus dihadapi oleh wanita tersebut adalah konflik yang berkembang dari peran ganda tersebut (Ahmad, 2008: 20). Menurut Rahmadita (2013: 51) menyatakan konflik adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk mengimbangi usaha-usaha orang lain dengan cara merintangi yang menyebabkan frustrasi dalam mencapai tujuan atau meningkatkan keinginannya.

Menurut Jimad (2010: 42), Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat berasal dalam domain pekerjaan yang dapat mengganggu keluarga atau keluarga dapat mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Menurut Gregson & Auno (1994: 44) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang berhubungan dengan peran. Ada kebutuhan untuk memberikan perhatian lebih terhadap peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga yang dapat mengakibatkan konflik (Ahmad, 2008: 31). Menurut Ahmad (2008: 31), konflik pekerjaan-keluarga adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Dengan kata lain, konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Dalam memenuhi tuntutan keluarganya, orang tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, atau sebaliknya, dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan keluarganya.

Menurut Rahmadita (2013: 17) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi

secara terus-menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan mengejar *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak, bahkan mengurus orang tua. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain.

2. Macam-Macam Peran Ganda

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Menurut Rahmadita (2013: 21) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu :

- a. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan dan keluarga).
- b. *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya.
- c. *Behaviour-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

3. Indikator Peran Ganda

Menurut Rahmadita (2013: 19) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

a. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

b. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

e. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa

persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

4. Aspek-aspek Dukungan Sosial Pasangan

Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut Rahmadita (2013: 23) adalah sebagai berikut :

- a. Dukungan Emosional, terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan penerima dukungan merasa nyaman, tenang kembali, merasa dimiliki dan dicintai. ketika, memberi bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaan pasangan.
- b. Dukungan Penghargaan, dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.
- c. Dukungan Instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, yaitu dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.
- d. Dukungan Informasi, orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah. Dapat berupa: nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.

- e. Dukungan Kelompok, merupakan dukungan yang dapat menyebabkan individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmadita (2013: 24) menemukan bahwa dukungan yang diberikan suami berupa partisipasi yang luas dalam pengasuhan anak dan aktivitas rumah tangga bisa memodernisasi hubungan antara peran ganda dan konflik peran ganda yang dialami istrinya. Kemungkinan terjadinya konflik peran ganda pada sang istri menjadi lebih kecil karena beban ganda yang dialaminya lebih ringan berkat dukungan yang diberikan oleh suami.

C. Peran Ganda dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Komposisi ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami perubahan dalam beberapa tahun terakhir ini seiring dengan perkembangan dan kemajuan masyarakat. Peningkatan taraf hidup masyarakat telah menyebabkan semakin banyak orang Indonesia yang menikmati pendidikan yang baik (bahkan sampai pada jenjang pendidikan tinggi). Kemajuan pendidikan dan komitmen untuk mewujudkan emansipasi telah membuat kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat Indonesia, termasuk kesempatan kerja. Wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan.

Pada masa lalu wanita cenderung tidak bekerja untuk mencari nafkah, mereka hanya menangani pekerjaan-pekerjaan rumah tangga, melayani suami dan mengurus anak. Hal ini terjadi karena dalam masyarakat ada anggapan bahwa wanita (isteri) yang bekerja untuk memperoleh penghasilan merendahkan martabat laki-laki (suami). Anggapan yang demikian telah

membuat wanita tidak berkembang, dimana mereka cenderung tidak berkeinginan untuk bersekolah ke jenjang yang lebih tinggi.

Pada masa kini anggapan tersebut semakin tidak berlaku, karena muncul kesadaran bahwa membangun keluarga yang sejahtera merupakan tanggungjawab bersama antara suami dan isteri. Hal ini telah memunculkan fenomena baru dalam masyarakat, dimana dalam kehidupan keluarga tidak hanya suami yang bekerja tapi juga isteri guna mendapatkan penghasilan. Konsekuensi dari perubahan pandangan ini dalam perkembangannya semakin banyak wanita yang bersekolah (bahkan sampai ke perguruan tinggi) dan kemudian bekerja untuk memperoleh penghasilan, baik mereka yang melakukan usaha sendiri maupun mereka yang bekerja sebagai pegawai atau karyawan.

Partisipasi wanita dalam bekerja saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak dengan laki-laki, tetapi juga menyatakan aktualisasi dirinya sebagai manusia yang bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Indriyani (2009: 42) menyatakan bahwa partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Wanita yang bekerja, baik yang bekerja sendiri maupun sebagai pegawai/karyawan dikenal sebagai wanita karir. Wanita karir ini paling tidak menjalani dua peran sekaligus yang tidak mudah, yakni sebagai seorang pekerja dan juga sebagai isteri, ibu dan pengelola rumah tangga. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran baginya karena permintaan dari peran-peran yang dimainkannya bisa saling berbenturan satu sama lain. Pada satu sisi wanita karir secara kodrati dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik; namun pada sisi lain, sebagai seorang pekerja yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan/organisasi dengan menunjukkan kinerja yang prima

Muchinsky (1993: 281) mengemukakan bahwa konflik peran terjadi ketika dua atau lebih tuntutan terjadi secara bersamaan dan saling bertentangan satu dengan yang lain sehingga menyebabkan kesulitan pada karyawan. Selanjutnya Kinicki dan Kreitner (2001: 386-388) menyatakan bahwa ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang di sekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Konflik peran juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya. Yang, Chen, Choi, & Zou (2000: 33) mengidentifikasikan tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga, yaitu: 1) Time-based conflict. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga), 2) Strain-based conflict. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3) Behavior-based conflict. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Esson (2004: 22) mendefinisikan kinerja (*job performance*) sebagai perilaku-perilaku yang seorang pegawai tunjukkan yang sesuai dengan uraian pekerjaannya dan persyaratan-persyaratan kerja, yang memperlengkapi kearah sukses organisasi keseluruhan. Kinerja telah dioperasionalisasikan dalam istilah kualitas kerja, kuantitas kerja dan/atau jumlah usaha yang digunakan (Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996: 41). Selanjutnya menurut Cherrington (1994: 33), kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sejumlah peneliti telah mengkaji hubungan konflik peran dengan kinerja karyawan dan hasilnya menunjukkan ketidakkonsistenan. Konflik pekerjaan–keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik pekerjaan–kehidupan mempunyai hubungan negatif yang tidak signifikan dengan kinerja (Ahmad, 2008: 23).

D. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh peran ganda dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wanita menunjukkan hasil yang beraneka ragam. Berikut beberapa studi yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian ini, diantaranya:

1. Novi Apriyanti (2015) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja Tenaga Petik Wanita PPTK Gambung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sesuai dengan hasil pengujian parsial

menunjukkan bahwa konflik peran ganda (*work-family conflict*) berpengaruh positif terhadap kinerja karena didapatkan nilai t hitung sebesar 4,219 sedangkan t_{tabel} 1,663, t hitung berada pada daerah penerimaan H_a dengan tingkat signifikan 0,000 .

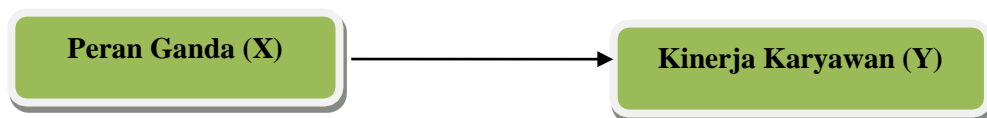
2. Muhammad Iqbal (2016) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala”. Hasil penelitian memberikan kesimpulan terhadap hipotesis yang menyatakan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan konflik peran ganda dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja secara statistik terbukti. Hal ini terlihat dari hasil analisis statistik dengan nilai koefisien regresi sebesar 72,763 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari standar yaitu 0,05.

E. Kerangka Berpikir

Peran ganda merupakan salah satu model yang ada dalam dunia ketenagakerjaan dimana seseorang memiliki tugas untuk bekerja ditempat kerja, juga mempunyai kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Aldous (2009: 42) menyatakan bahwa pekerjaan bagi seorang wanita dalam perkawinan *dual-carrier* menghasilkan dwi karir atau pergeseran ganda baginya, yang dibayar dalam angkatan kerja dan lainnya dalam peran yang sama menuntut sebagai ibu rumah tangga. Di Indonesia, peran ganda cenderung ditemui pada diri wanita. Karyawan wanita yang memiliki peran ganda, tidak sedikit ada yang mengalami konflik dalam menjalankan perannya

tersebut. Ia memiliki tanggung jawab di dua tempat berbeda yang sama-sama pentingnya. Kedua tempat tadi (tempat kerja dan rumah), menuntut seseorang untuk dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik. Diantara berbagai tugas tersebut, ia harus dapat menyeimbangkan waktu dan proporsi agar semua pekerjaan dapat terselesaikan. Oleh karena itu, terkadang hal ini akan menyebabkan beban kerja yang berat bagi pelaku peran ganda sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan di tempat kerja. Usia peran ganda juga dapat menjadi salah satu indikator kedewasaan seseorang, dimana semakin lama peran ganda dijalani, ia akan cenderung lebih bisa mengendalikan dan menyelesaikan masalahnya. Gregson & Auno (1994: 33) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang berhubungan dengan peran. Hal ini sejalan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan Ahmad (2008: 41) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan–keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik pekerjaan–kehidupan mempunyai hubungan negatif yang tidak signifikan dengan kinerja.

F. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006: 71). Merujuk pada teori (Ahmad, 2008: 41), maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sekaran, 2013: 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada di LPP RRI Yogyakarta. Penelitian dimulai saat awal observasi yaitu pada April 2017 sampai dengan siap untuk diklarifikasi pada bulan Juli 2017.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian adalah semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Hasan, 2002: 58). Sedangkan Sugiyono (2012: 80), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita yang berstatus PNS dan dinyatakan sudah atau pernah menikah di LPP RRI Yogyakarta sebanyak 63 pegawai wanita.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, artinya seluruh populasi dalam penelitian dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 300). Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang berstatus PNS dan dinyatakan sudah atau pernah menikah di LPP RRI Yogyakarta sebanyak 63 pegawai wanita.

D. Variabel Penelitian

Menurut Sekaran (2013: 33), macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel *Independent*

Variabel *independent* adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*), baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2013: 33). Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah peran ganda (X).

2. Variabel *Dependent*

Variabel *dependent* disebut juga variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat

karena adanya variabel bebas. Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Rivai (2011: 12), yaitu:

a. Kuantitas keluaran (Quantity Output)

Apabila kuantitas keluaran yang dihasilkan oleh karyawan LPP RRI Yogyakarta telah mencapai skala yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, maka kinerja karyawan dianggap sudah baik.

b. Kualitas keluaran (Quality Output)

Karyawan LPP RRI Yogyakarta dituntut untuk dapat membuat produk sesuai dengan pesanan pasar.

c. Jangka waktu keluaran (Exodus Period)

Karyawan LPP RRI Yogyakarta dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang ditentukan, maka kinerja karyawan LPP RRI Yogyakarta dianggap sudah baik.

d. Tingkat kehadiran di tempat kerja (*Attendance at Work*)

Kehadiran karyawan menentukan baik tidaknya kinerja karyawan tersebut. LPP RRI Yogyakarta sangat ketat dalam hal kedisiplinan kerja. Tingkat kehadiran berkaitan erat dengan penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

e. Kerjasama (*Teamwork*)

Kerjasama antar karyawan LPP RRI Yogyakarta sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi (pencarian berita hingga berita tersebut siap untuk di publikasikan dalam bentuk siaran, karyawan dapat bekerjasama atau berbagi informasi dalam pertemuan yang diselenggarakan LPP RRI Yogyakarta.

2. Peran Ganda

Peran ganda didefinisikan sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di tempat kerja dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh. Menurut Syah (2004: 42), peran ganda terdiri dari 5 indikator, yaitu:

a. Tekanan sebagai orang tua (*pressure as a parent*)

Karyawati LPP RRI Yogyakarta yang telah memiliki anak, sangat rentan mengalami peran ganda. Peran sebagai seorang ibu yang mulai berkurang ketika ia memutuskan untuk bekerja.

b. Tekanan perkawinan (*marital stress*)

Karyawati LPP RRI Yogyakarta yang telah menikah, memiliki dua peran penting yaitu di rumah sebagai istri atau ibu dan di perusahaan sebagai karyawan.

- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri (*lack of involvement as a wife*)

Kurangnya keterlibatan sebagai istri dapat memunculkan peran ganda bagi karyawan LPP RRI Yogyakarta.

- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua (*as a lack of parental involvement*)

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua dapat memunculkan peran ganda bagi karyawan LPP RRI Yogyakarta.

- e. Campur tangan pekerjaan (*intervention work*).

Penggunaan waktu dan beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan konflik bagi karyawan LPP RRI Yogyakarta.

F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

- a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012: 199). Kuesioner ditujukan kepada karyawan LPP RRI Yogyakarta dan digunakan untuk mengetahui informasi data tentang pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di tempat kerja.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik (Sukmadinata, 2006: 221). Dokumentasi digunakan untuk mencari data dari tentang pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di tempat kerja.

2. Instrumen Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Untuk mengetahui analisis tentang peran ganda, skala yang cocok dengan kuesioner adalah dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijadikan indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala *Likert* merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan. Berikut ini adalah kisi-kisi kuesioner yang akan digunakan untuk mengambil dan mengumpulkan data. Kisi-kisi kuesioner dapat divisualisasikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kisi-kisi Kuesioner Penelitian

No .	Variabel	Indikator	Item
1.	Peran Ganda (Rivai, 2011)	a. Tekanan sebagai orang tua (<i>pressure as a parent</i>)	1, 2, 3, 4, 5
		b. Tekanan perkawinan (<i>marital stress</i>)	6, 7, 8, 9, 10
		c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri (<i>lack of involvement as a wife</i>)	11, 12, 13, 14, 15
		d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua (<i>as a lack of parental involvement</i>)	16, 17, 18, 19, 20
		e. Campur tangan pekerjaan (<i>intervention work</i>).	21, 22, 23, 24
2.	Kinerja Karyawan (Syah, 2004)	a. Kuantitas Keluaran (<i>Quantity Output</i>)	1,2
		b. Kualitas Keluaran (<i>Quality Output</i>)	3,4,5,6, 7
		c. Jangka Waktu Keluaran (<i>Exodus Period</i>)	8,9
		d. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja (<i>Attendance at Work</i>)	10,11,12
		e. Kerjasama (<i>Teamwork</i>)	13,14

Supaya tanggapan responden lebih tegas pada posisi yang mana, maka disarankan menggunakan empat skala jawaban saja dan tidak menggunakan jawaban netral (Endang Mulyatiningsih, 2011: 29). Skala jawaban yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Skoring Jawaban Pada Kuesioner Sub Variabel

Gradasi Nilai	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Setuju	3
Sangat Setuju	4

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it successfully measure the phenomenon*) (Sugiyono, 2012: 162). Menurut Sugiyono (2012: 162) untuk menguji validitas menggunakan rumus *product moment* dengan ketentuan valid apabila koefisien korelasi *product moment* $\geq 0,3$.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Cronbach, 1991: 66). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila mana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Dalam ilmu statistik *Cronbach Alpha* adalah sebuah koefisien dari konsistensi internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ (Cronbach, 1991: 62). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan bantuan program *SPSS 13.00 for Windows*. Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu:

- a. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
- b. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
- c. Antara 0,400-0,599 = Sedang
- d. Antara 0,200-0,399 = Rendah
- e. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan pada 30 karyawan wanita PBPNS dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 38 butir pertanyaan. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini, adapun di jelaskan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Peran Ganda

Item	r hitung		Ket.
KPG_1	0,622	0,3	Valid
KPG_2	0,564	0,3	Valid

KPG_3	0,081	0,3	Gugur
KPG_4	0,544	0,3	Valid
KPG_5	0,503	0,3	Valid
KPG_6	-0,010	0,3	Gugur
KPG_7	0,099	0,3	Gugur
KPG_8	0,544	0,3	Valid
KPG_9	0,503	0,3	Valid
KPG_10	0,694	0,3	Valid
KPG_11	0,529	0,3	Valid
KPG_12	0,694	0,3	Valid
KPG_13	0,500	0,3	Valid
KPG_14	0,565	0,3	Valid
KPG_15	0,694	0,3	Valid
KPG_16	0,482	0,3	Valid
KPG_17	0,565	0,3	Valid
KPG_18	0,712	0,3	Valid
KPG_19	0,594	0,3	Valid
KPG_20	0,482	0,3	Valid
KPG_21	0,766	0,3	Valid
KPG_22	0,519	0,3	Valid
KPG_23	0,645	0,3	Valid
KPG_24	0,685	0,3	Valid

Uji instrumen menggunakan program SPSS versi 13.00 *for windows*.

Syarat sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung $\geq 0,3$. Hasil uji validitas pada variabel peran ganda menunjukkan bahwa dari 24 butir pernyataan sebanyak tiga butir soal dinyatakan gugur karena nilai r hitung $< 0,3$ yaitu pada nomor 3, 6, dan nomor 7. Sedangkan, sebanyak 21 butir soal lainnya dinyatakan valid karena nilai r hitung $\geq 0,3$.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Ket.
KK_1	0,501	0,3	Valid
KK_2	0,026	0,3	Gugur
KK_3	0,475	0,3	Valid
KK_4	0,835	0,3	Valid
KK_5	0,830	0,3	Valid
KK_6	0,475	0,3	Valid
KK_7	0,835	0,3	Valid
KK_8	0,830	0,3	Valid
KK_9	0,684	0,3	Valid
KK_10	0,830	0,3	Valid
KK_11	0,684	0,3	Valid
KK_12	0,077	0,3	Gugur
KK_13	0,835	0,3	Valid
KK_14	0,830	0,3	Valid

Uji instrumen menggunakan program SPSS versi 13.00 *for windows*.

Syarat sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung $\geq 0,3$. Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa dari 14 butir pernyataan sebanyak dua butir soal dinyatakan gugur karena nilai r hitung $< 0,3$ yaitu pada nomor 2, dan nomor 12. Sedangkan, sebanyak 12 butir soal lainnya dinyatakan valid karena nilai r hitung $\geq 0,3$.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Peran Ganda	0,907	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,891	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwapada variabel peran ganda memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,907 dan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,891. Berdasarkan koefisien reliabilitas diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas kedua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam penelitian.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. *Mean, Median, Modus*

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan “menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian,

maksimum, minimum” (Ghozali, 2012: 19). Data ini digunakan untuk menggambarkan penelitian secara matematis.

b. Tabel Kategorisasi

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian skor yang diperoleh dari masing-masing variabel. Uji kecenderungan digunakan untuk mengetahui gambaran umum dari masing-masing variabel bebas dan terikat dalam penelitian. Adapun cara yang digunakan dengan mengidentifikasikan kecenderungan skor rata-rata data pengelompokan tersebut menggunakan rumus (Anas Sudijono, 2012: 40-41), pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Kecenderungan Skor Rata-rata

No	Kecenderungan Skor Rata-rata	Kategori
1	$\geq (Mi + 1,5 SDi)$	Sangat Tinggi
2	$Mi \text{ s/d } (Mi + 1,5 SDi)$	Tinggi
3	$(Mi - 1,5 SDi) \text{ s/d } Mi$	Rendah
4	$\leq (Mi - 1,5 SDi) \text{ s/d } Mi$	Sangat Rendah

Adapun rumus rerata ideal (Mi) dan simpangan baku ideal (sdi) tiap variabel, sebagai berikut:

Mi : $\frac{1}{2}$ (skor tertinggi + skor terendah)

SDi : $\frac{1}{6}$ (skor tertinggi – skor terendah)

2. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan analisis prasyarat. Analisis prasyarat merupakan analisis data yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji prasyarat disajikan berikut ini:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada masing-masing data penelitian dan dilakukan sebelum menguji hipotesis. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data penelitian. Setelah dapat diketahui jika data itu normal, maka dapat uji hipotesis dapat dilakukan dengan uji statistik parametris. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dan pengerjaannya menggunakan program SPSS 13.00. Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak dapat diketahui dari nilai signifikansi $> 0,05$.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dalam pelaksanaannya menggunakan analisis varians melalui program *SPSS for Windows 13.0 Version*. Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0.05$ maka hubungan antara keduanya adalah linear dan sebaliknya apabila $p \leq 0.05$ maka hubungan antara kedua variabel tidak linear.

3. Uji Regresi

Uji regresi bertujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi

sederhana, dan analisis koefisien determinasi. Adapun uraiannya sebagai berikut.

a. Uji Regresi Sederhana (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 45). Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- 2) Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai “seberapa besar persentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat” (Supangat, 2008: 350). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Radio Republik Indonesia Yogyakarta merupakan satu-satunya radio yang menyandang nama Negara, ditujukan untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat di seluruh Negara Kesatuan republic Indonesia. RRI yang berdiri 25 hari setelah Kemerdekaan Republik Indonesia, yakni 11 September 1945, mempunyai peran besar dalam perjuangan kemerdekaan dan perjalanan negeri ini. Pada jaman orde baru RRI berada di bawah Departemen Penerangan Republik Indonesia. Dalam tahap perkembangannya para karyawan RRI diberi pelatihan yakni belajar di luar negeri dengan nama Diklat RRI dengan nama Balai Diklat Radio yaitu pada tahun 1979.

Media yang dimiliki oleh pemerintah sangat memiliki peran sentral terhadap perkembangan informasi ditengah masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari tugas RRI, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 12 tahun 2005 tentang lembaga penyiaran publik. Pada pasal 1 jelas menyatakan bahwa RRI memiliki memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, control dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan radio yang menjangkau seluruh wilayah Kesatuan Republik Indonesia.

Selain publik 5 tahun sejak tahun 2000, RRI berstatus sebagai Perusahaan Jawatan (PERJAN) yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tidak mencari untung. Perusahaan Jawatan dapat dikatakan sebagai status transisi dari Lembaga Penyiaran Pemerintah menuju Lembaga Penyiaran Publik pada masa reformasi. Pasal 14 UU No 32/2002 tentang penyiaran, menegaskan RRI adalah lembaga penyiaran publik.

Sesuai amanah UU No.32 Tahun 2002 program RRI harus melayani seluruh lapisan masyarakat di wilayah NKRI. Untuk itu masing-masing stasiun RRI memiliki 3 program (Pro1, Pro 2, Pro 3) dan pada 13 RRI memiliki Pro 4. RRI merupakan radio yang mempunyai jaringan siaran terbesar di Indonesia, yaitu 60 stasiun dengan 191 program dan 14 Stasiun Produksi yang terbesar di daerah-daerah terpencil atau perbatasan. Sebelum menjadi lembaga siaran publik, RRI merupakan perusahaan Jawatan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 37 Tahun 2000 tentang Perusahaan Jawatan dibawah Departemen Keuangan Republik Indonesia. Seiring pergantian presiden di Indonesia, Perusahaan Jawatan dibubarkan dan diambil alih menjadi Penyiaran Publik. Sesuai dengan UU No. 32 tentang Penyiaran pada pasal 14. RRI menjadi lembaga Penyiaran Publik berbentuk Badan Hukum yang didirikan oleh Negara bersifat independen, netral, dan tidak komersial.

Visi :

1. Menjadikan RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang independen, netral, mandiri dan profesional.

2. RRI menyampaikan pesan-pesan pembangunan, dimana masyarakat terlibat langsung mulai dari perumusan permasalahan yang dihadapi sampai dengan mengatasi permasalahan tersebut, sementara RRI berperan sebagai mediator.
3. RRI adalah lepas dari kontrol pemerintahan sehingga berita yang dikemas seimbang antara pemerintahan dan masyarakat.

Misi:

1. Melaksanakan kontrol sosial.
2. Mengembangkan jati diri dan budaya bangsa.
3. Memberikan pelayanan informasi pendidikan dan hiburan kepada semua lapisan masyarakat di seluruh Indonesia.
4. Mendukung terwujudnya kerjasama dan saling pengertian dengan Negara-negara sahabat khususnya dan dunia internasional pada umumnya.
5. Ikut mencerdaskan bangsa dan mendorong terwujudnya masyarakat informasi.
6. Meningkatkan kesadaran bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang demokratis dan berkeadilan serta menjunjung tinggi supremasi hukum dan HAM.
7. Merekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Motto:

Motto merupakan sebuah kata semboyan. Dalam konteks radio ditujukan untuk pendengarnya. RRI sendiri memiliki semboyan “Sekali di Udara Tetap di Udara”.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan karakteristik tertentu yaitu pada karyawan yang dinyatakan sudah menikah di LPP RRI Yogyakarta sebanyak 63 orang.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, *mean*, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, jumlah anak, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	f	%
20-25 Tahun	3	4,76
26-30 Tahun	21	33,33
31-35 Tahun	18	28,57
36-40 Tahun	9	14,29
> 40 Tahun	12	19,05
Jumlah	63	100,00

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun yakni sebanyak 3 orang (4,76%), berusia 26-30 tahun yakni sebanyak 21 orang (33,33%), berusia 31-35 tahun yakni sebanyak 18 orang (28,57%), berusia 36-40 tahun yakni sebanyak 9 orang (14,29%), dan karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun yakni sebanyak 12 orang (19,05%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan LPP RRI yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia 26-30 tahun yakni sebanyak 21 orang (33,33%).

2) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	38	60,32
S1	25	39,68
Jumlah	63	100,00

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa responden pendidikan terakhir SMA sebanyak 38 orang (60,32%) dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 25 orang (39,68%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan LPP RRI yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 38 orang (60,32%).

3) Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pernikahan disajikan pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	60	95,24
Cerai	3	4,76
Jumlah	63	100,00

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa responden status pernikahan menikah sebanyak 60 orang (95,24%) dan responden dengan status pernikahan bercerai sebanyak 3 orang (4,76%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan LPP RRI yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki status pernikahan menikah sebanyak 60 orang (95,24%).

4) Jumlah Anak

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jumlah anak disajikan pada Tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah anak	Frekuensi	Persentase (%)
1 Orang	31	49,21
2 Orang	18	28,57
3 Orang	12	19,05
5 Orang	2	3,17
Jumlah	63	100,00

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa responden jumlah anak 1 orang sebanyak 31 orang (49,21%), memiliki jumlah anak 2 orang sebanyak 18 orang (28,57%), memiliki jumlah anak 3 orang sebanyak 12 orang (19,05%), dan memiliki jumlah anak 5 orang sebanyak 2 orang (3,17%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan

LPP RRI yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki jumlah anak 1 orang sebanyak 31 orang (49,21%).

5) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 3 Tahun	7	11,11
3-5 Tahun	15	23,81
> 5 Tahun	41	65,08
Jumlah	63	100,00

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa responden memiliki lama bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 7 orang (11,11%), memiliki lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 15 orang (23,81%), dan memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 41 orang (65,08%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan LPP RRI yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 41 orang (65,08%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam empat kelompok yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Peran Ganda

Data pada variabel peran ganda terdiri dari 21 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 63 responden. Ada empat alternatif jawaban dimana jawaban tertinggi bernilai 4 dan jawaban terendah bernilai 1. Berdasarkan data variabel konflik peran ganda, diperoleh skor tertinggi sebesar 79,00 dan skor terendah sebesar 40,00. Hasil analisis harga *mean* (M) sebesar 63,93; *median* (Me) sebesar 67,00; *modus* (Mo) sebesar 68,00; dan standar deviasi (SD) sebesar 10,23.

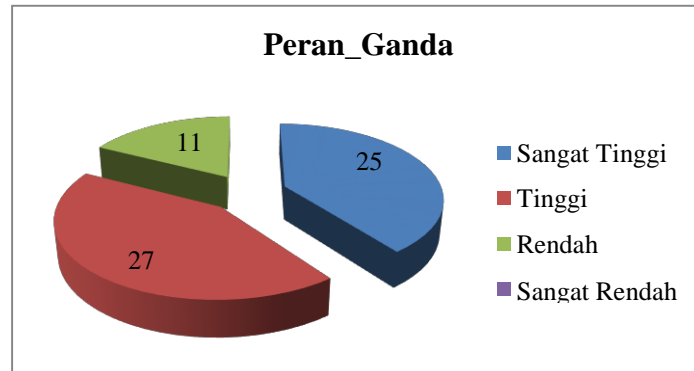
Penentuan pada variabel peran ganda, setelah nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{mak}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{mak} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{mak} - X_{min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, *mean* ideal secara keseluruhan adalah 52,5; dan standar deviasi ideal adalah 10,5. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan pada Tabel 13 sebagai berikut.

Tabel 13. Distribusi Kategorisasi Variabel Peran Ganda

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X \geq 68,25$	25	39,68
Tinggi	$52,50 \leq X < 68,25$	27	42,86
Rendah	$36,75 \leq X < 52,50$	11	17,46
Sangat Rendah	$X < 36,75$	0	0,00
Jumlah		63	100,00

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan Tabel 13 di atas dapat digambarkan *pie chart* sebagai berikut.



Gambar 2. *Pie Chart* Variabel Peran Ganda

Berdasarkan Tabel 13 dan Gambar 2 di atas diketahui bahwa frekuensi peran ganda karyawan di LPP RRI Yogyakarta berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 25 responden (39,68%), berada pada kategori tinggi sebanyak 27 responden (42,86%), berada pada kategori rendah sebanyak 11 responden (17,46%), dan tidak ada yang berada pada kategori sangat rendah (0,00%). Jadi dapat disimpulkan bahwa peran ganda karyawan di LPP RRI Yogyakarta berada pada kategori tinggi sebanyak 27 responden (42,86%).

2) Kinerja karyawan

Data pada variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 63 responden. Ada empat alternatif jawaban dimana jawaban tertinggi bernilai 4 dan jawaban terendah bernilai 1. Berdasarkan data variabel kinerja karyawan, diperoleh skor tertinggi sebesar 48,00 dan skor terendah sebesar 23,00. Hasil analisis harga *mean* (M) sebesar 38,19; *median*

(Me) sebesar 40,00; *modus* (Mo) sebesar 48,00; dan standar deviasi (SD) sebesar 7,40.

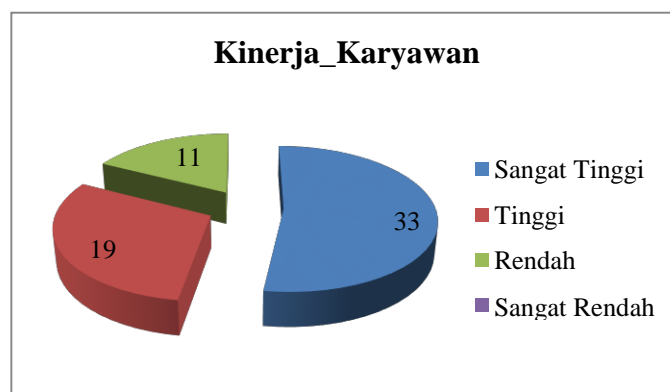
Penentuan pada variabel kinerja karyawan, setelah nilai minimum (Xmin) dan nilai maksimum (Xmak) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (Mi) dengan Rumus $Mi = \frac{1}{2} (Xmak + Xmin)$, mencari standar deviasi ideal (SDi) dengan rumus $SDi = \frac{1}{6} (Xmak - Xmin)$. Berdasarkan acuan norma di atas, *mean* ideal secara keseluruhan adalah 30,00; dan standar deviasi ideal adalah 6,0. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan pada Tabel 14 sebagai berikut.

Tabel 14. Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X \geq 39,00$	33	52,38
Tinggi	$30,00 \leq X < 39,00$	19	30,16
Rendah	$21,00 \leq X < 30,00$	11	17,46
Sangat Rendah	$X < 21,00$	0	0,00
Jumlah		63	100,00

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan Tabel 14 di atas dapat digambarkan *pie chart* sebagai berikut.



Gambar 4. *Pie Chart* Variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 14 dan Gambar 4 di atas diketahui bahwa frekuensi kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 33 responden (52,38%), berada pada kategori tinggi sebanyak 19 responden (30,16%), berada pada kategori rendah sebanyak 11 responden (17,46%), dan tidak ada yang berada pada kategori sangat rendah (0,00%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 33 responden (52,38%).

2. Rangkuman Nilai Rata-rata Permasing-masing Indikator

Adapun rangkuman nilai rata-rata permasing-masing indikator pada variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 15 sebagai berikut.

Tabel 15. Rangkuman Nilai Rata-rata Variabel Peran Ganda

No	Indikator Peran Ganda	Nilai <i>Mean</i>
1	Tekanan sebagai orang tua (<i>pressure as a parent</i>)	11,30
2	Tekanan perkawinan (<i>marital stress</i>)	8,48
3	Kurangnya keterlibatan sebagai istri (<i>lack of involvement as a wife</i>)	15,98
4	Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua (<i>as a lack of parental involvement</i>)	15,25
5	Campur tangan pekerjaan (<i>intervention work</i>).	12,92

Berdasarkan Tabel 15 di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan mempengaruhi peran ganda sebagai wanita pekerja di LPP RRI Nusantara II Yogyakarta yaitu indikator kurangnya keterlibatan sebagai istri dengan nilai rata-rata sebesar 15,98; indikator sebagai orangtua dengan nilai rata-rata sebesar 15,25; indikator campur tangan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 12,92; indikator tekanan sebagai orangtua dengan nilai rata-rata

sebesar 11,30; dan indikator tekanan perkawinan dengan nilai rata-rata sebesar 8,48.

Tabel 16. Rangkuman Nilai Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan	Nilai <i>Mean</i>
1	Kuantitas keluaran (<i>quantity output</i>)	3,30
2	Kualitas keluaran (<i>quality output</i>)	15,63
3	Jangka waktu keluaran (<i>exodus period</i>)	6,33
4	Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja (<i>Attendance at Work</i>)	6,59
5	Kerjasama (<i>teamwork</i>)	6,33

Berdasarkan Tabel 16 di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di LPP RRI Nusantara II Yogyakarta yaitu indikator kualitas keluaran dengan nilai rata-rata sebesar 15,63; indikator tingkat kehadiran di tempat kerja dengan nilai rata-rata sebesar 6,59; indikator jangka waktu keluaran dengan nilai rata-rata sebesar 6,33; indikator kerjasama dengan nilai rata-rata sebesar 6,33; dan indikator kuantitas keluaran dengan nilai rata-rata sebesar 3,30.

3. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, dan uji linieritas. Uji prasyarat analisis menggunakan SPSS 13.00 *for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya

menggunakan program SPSS 13 *for windows*. Hasil uji normalitas untuk variabel penelitian disajikan pada Tabel 17 berikut ini.

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Peran Ganda	0,273	Normal
Kinerja Karyawan	0,440	Normal

Sumber: Data Primer 2017

Hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan pada Tabel 18 berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Peran ganda terhadap kinerja karyawan	0,363	Linier

Sumber : Data Primer 2017

Hasil uji linieritas pada Tabel 18 di atas dapat diketahui bahwa variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian adalah linier.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di

LPP RRI Yogyakarta. Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Di bawah ini akan dibahas hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 13.00 for Windows*.

Tabel 19. Hasil Uji Regresi Sederhana

Konstanta	69,591
R	0,697
R ²	0,461
Koefisien β	-0,491
t hitung	-7,217
Sig.	0,000

Sumber: Data Primer 2017

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 69,591 + (-) 0,491 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa pada nilai koefisien beta variabel peran ganda memiliki nilai negatif, artinya apabila konflik peran ganda naik satu satuan, maka nilai Y akan menurun sebesar -0,491 satuan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t (Secara Parsial)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Apabila nilai t

hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Hasil statistik uji t untuk variabel konflik peran ganda diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,491; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta” **diterima**.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel peran ganda sebesar 46,1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan

dari nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,491.

Peran ganda muncul ketika seorang individu menjalankan posisi yang berbeda dari organisasi atau kelompok dalam waktu yang bersamaan. Sebagai contoh peran ganda, yaitu seseorang yang memiliki tanggung jawab di tempat kerja, tetapi juga bertanggung jawab di rumah. Wanita dengan peran ganda dituntut untuk berhasil dalam dua bidang yang bertentangan. Wanita yang memiliki peran ganda akan bertemu dengan konflik-konflik yang timbul akibat pilihan yang sulit.

Berdasarkan temuan penelitian diketahui bahwa indikator yang dominan mempengaruhi peran ganda sebagai wanita pekerja di LPP RRI Nusantara II Yogyakarta yaitu indikator kurangnya keterlibatan sebagai istri dengan nilai rata-rata sebesar 15,98. Dalam hal ini kurangnya keterlibatan sebagai istri ditunjukkan dari merasa tidak dapat bekerja secara optimal karena memikirkan anak-anak di rumah, merasa bersalah bila suami harus menggantikan mengasuh anak bila terpaksa lembur di tempat kerja, merasa bersalah karena tidak bisa menyiapkan sarapan untuk keluarga, merasa bersalah kepada suami bila terpaksa terlambat pulang kerja, dan merasa tidak puas dengan kurangnya waktu kebersamaan dengan suami.

Pada variabel kinerja karyawan diketahui bahwa indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di LPP RRI Nusantara II Yogyakarta yaitu indikator kualitas keluaran dengan nilai rata-rata sebesar 15,63. Hal ini ditunjukkan dari belum mampu bekerja sesuai dengan kemampuan dengan

memanfaatkan sumber daya dan potensi yang ada, belum mampu bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, belum mampu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, dan belum terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami perempuan sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga yang dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain juga dituntut untuk bekerja dan mengembangkan karir sesuai dengan profesi. Konflik peran karyawan yang memiliki peran ganda berkaitan dengan faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi munculnya konflik dalam peran ganda adalah harapan-harapan yang ada pada diri wanita itu sendiri, yang mendasari seorang wanita berkeluarga untuk bekerja dan untuk membina karir, apa yang diharapkan dari pernikahannya.

Adapun faktor eksternalnya yang menyebabkan konflik lingkungan tempat karyawan memenuhi peran-perannya, lingkungan sosial dalam pekerjaannya, tuntutan kerja dan aturannya. Wanita dapat berperan sebagai istri, ibu, dan sebagai wanita karir yang sukses jika ia sanggup menjaga keseimbangan dan mampu mengelola waktu dan batas antara pekerjaan atau karir dengan rumah tangga (Fox: 2009).

Apabila karyawan yang sudah berkeluarga tidak dapat menjalankan peran antara keluarga dan pekerjaannya, akan berdampak pada proses pelaksanaan pekerjaannya yang kurang produktif sehingga karyawan tidak

dapat berfungsi secara normal dan menjadi tidak seimbang. Menurut Becker, (2009) tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga merupakan tugas yang sangat penting dan sulit, bahkan bagi orang dewasa telah mempunyai pengalaman kerja, telah menikah, dan telah menjadi orang tua, mereka masih tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran-peran tersebut.

Pada dasarnya konflik peran ganda karyawan yang sudah berkeluarga terdapat dampak positif dan negatif dilihat dari aspek kepengurusan rumah tangga. Dampak positif dalam sumbangan yang diberikan untuk pendapatan keluarga serta kemampuan untuk menguasai lingkungan, inovasi, produktivitas, ketepatan pengambilan keputusan, dan eksistensi harkat dan martabat kewanitaannya. Sedangkan dampak negatif terutama dalam pengaturan perilaku waktu dalam beban kerja sebagai ibu rumah tangga maupun pekerja (Rahmadita, 2013).

Peran ganda adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Konflik peran ganda pada pekerja wanita timbul karena seorang ibu sebagai wanita karir berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan, pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat

mereka bekerja menjadi wanita karir, sehingga kondisi tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan wanita yang semakin rendah.

Peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir. Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja. Oleh karena itu untuk meminimalisir konflik peran ganda karyawan maka perusahaan lebih memperhatikan jam kerja karyawan wanita, yaitu dengan cara karyawan wanita dibatasi jam kerja lemburnya atau untuk shift malam untuk karyawan wanita ditiadakan, sehingga karyawan wanita dapat membagi waktu untuk mengurus keluarganya serta dapat bekerja dengan lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,491. Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel peran ganda sebesar 46,1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Bagi Pihak LPP RRI Yogyakarta

Untuk meminimalisir peran ganda karyawan maka pihak LPP RRI Yogyakarta lebih memperhatikan jam kerja karyawan wanita, yaitu dengan cara karyawan wanita dibatasi jam kerja lemburnya atau untuk shift malam untuk karyawan wanita ditiadakan, sehingga karyawan wanita dapat membagi waktu untuk mengurus keluarganya serta dapat bekerja dengan lebih baik.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya stress kerja, dan komitmen organisasi. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, A. (2008). Direct And Indirect Effects Of Work-Family Conflict On Job Performance. *The Journal of International Management Studies*, Vol.3. No.2, Pp.176-180.
- Aldous, C. R. (2009). Creativity, Problem Solving and Innovative Science Insights From History, Cognitive Psychology and Neuroscience. *International Education Journal*.
- Ali, et.al. (2014). The Impact of Nutrition on Child Development at 3 Years in a Rural Community of India. *International Journal of Preventive Medicine*. vol 5, no 4.
- Apriyanti, Novi. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja Tenaga Petik Wanita PPTK Gambung. *Jurnal*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Armstrong, Michael & Baron, A. (2008). *Performance Management: The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Becker, Brian, et al. (2009). *The HR Scorecard Mengaitkan Manusia, Strategi dan Kerja*. Jakarta: Esensi Erlangga.
- Cherrington, David J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Second Edition. Allyn & Bacon. Boston.
- Cronbach, Lee J. (1991). *Essentials of Psychological Testing*. Fifth edition. New York: Harper and Row Publishers.
- Esson. (2004). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill International Editions.
- Fox, S. I. (2003). *Muscle: Mechanism of Contraction and Neural Control*. In: Fox. SI. Human Physiology, 8nd ed. Kota : McGraw-Hill.
- Fox, G; Schwartz, A; Hart, K.M. (2009). *Work Family Balance And Academic Advancement In Medical Schools*. Academic Psychiatry.

- Frone, M. R., Russel, M and Cooper, M. L., (1994). Relationship Between Job Family and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation. *Journal of Management*. Vol. 20 No. 3. 565-579.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gregson, T. W. dan Auno, J., (1994). Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Environmental Uncertainty. *Journal*. Vol.6: 145-159.
- Handayani, W. (2008). Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 8, No. 2 (69–80).
- Hasan, Iqbal. (2002). *Pokok–Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti. (2008). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Wanita Karier Dengan Sikap Kerja Negatif. *Jurnal*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Irma, Rahmadita. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1, No. 1, hml. 58-68.
- Iqbal, Muhammad. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala. *Jurnal*. Universitas Lampung.
- Jimad, Habibullah dan Iin Apriyani. (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 5, No. 3, hal. 303-322.
- Kinicki, Angelo and Kreitner, Robert. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua.
- Mondy, R. Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Erlangga.

- Muchinsky, Paul M. (1993). *Psychology Applied to Work*. (Fourth Edition). Brooks Cole Publishing Company. New York.
- Mulyatiningsih, Endang. (2011). *Riset Terapan Bidang Pendidikan & Teknik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development And Validation Of Work–Family Conflict And Family–Work Conflict Scales. *Journal Of Applied Psychology*. 81(4). 400-410.
- Ornstein, Allan C. & Prancis P. Hunkins. (1988). *Competency In The Work World*. Prentice Hall of India.
- Pradana, Gardhika Riza. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redriying Bojonegoro. *Naskah Publikasi Jurnal*. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Prawirosentono, Suyadi. (2009). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Putrianti, F.G. (2007). Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dari Dukungan Suami, Optimisme, Dan Strategi Coping. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. Vol. 9. No. 1.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schuler, R.S., Jackson, S.E. (2009). *Strategic Human Resource Management: A Reader*. Blackwell, London.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sudijono, Anas . (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supangat, Andi. (2008). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Parametrik*. Jakarta: Kencana Prenada.

- Syah, Muhibbin. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tika, Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). *Sources Of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison Of The Effects Of Work And Family Demands*. *Academy of Management Journal*, 43, 113-123.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Nomor : _____

Usia : _____

Pendidikan Terakhir : _____

Masa Kerja : _____

Jumlah anak : _____

A. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi siapapun.
2. Kuesioner ini bukan suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban adalah baik apabila dikerjakan sesuai dengan keadaan anda.
3. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban anda pada setiap pertanyaan dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia yaitu :
SS : Bila pernyataan tersebut **SANGAT SETUJU** dengan yang anda alami
S : Bila pernyataan tersebut **SETUJU** dengan yang anda alami
TS : Bila pernyataan tersebut **TIDAK SETUJU** dengan yang anda alami
STS: Bila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan yang anda alami

B. PENILAIAN KUESIONER

No	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
Konflik Peran Ganda					
1.	Perasaan bersalah sebagai ibu karena saat bekerja anak-anak tidak langsung diasuh sendiri				
2.	Merasa tidak puas karena dengan bekerja menjadi tidak bisa mengasuh anak secara keseluruhan.				
3.	Merasa tidak sempurna sebagai seorang ibu karena pada saat anak-anak pulang sekolah saya belum pulang kerja.				
4.	Merasa bersalah karena kesibukan di tempat kerja membuat saya tidak dapat datang ke sekolah untuk keperluan anak.				
5.	Merasa bersalah karena kesibukan di tempat kerja membuat saya tidak dapat datang ke sekolah untuk keperluan anak				
6.	Merasa lebih suka menjadi ibu rumah tangga saja dibandingkan harus menghadapi pekerjaan di tempat kerja.				
7.	Merasa bersalah kepada suami bila saya terpaksa terlambat pulang kerja.				
8.	Merasa lelah dan ingin berhenti bekerja untuk menjadi ibu rumah tangga saja.				
9.	Perasaan bersalah karena adanya keterbatasan waktu dalam mengurus pekerjaan rumah tangga secara keseluruhan.				
10.	Merasa konsentrasi kerja di tempat kerja terganggu karena adanya masalah keluarga				
11.	Merasa tidak puas dengan kurangnya waktu kebersamaan dengan suami				
12.	Merasa bersalah bila suami harus menggantikan mengasuh anak bila saya terpaksa lembur di tempat kerja				
13.	Merasa bersalah karena tidak bisa menyiapkan sarapan untuk keluarga				
14.	Merasa bersalah kepada suami bila saya terpaksa terlambat pulang kerja				
15.	Merasa tidak dapat bekerja secara optimal karena memikirkan anak-anak di rumah				
16.	Merasa tidak puas bila berangkat kerja anak-anak dalam kondisi belum beres mengurus diri sendiri.				
17.	Merasa khawatir karena selama bekerja tidak dapat mengawasi pergaulan anak-anak dengan teman- temannya.				
18.	Merasa gelisah saat di tempat kerja bila belum menanyakan kepada anak-anak apakah sudah menyelesaikan tugas-tugas sekolahnya				
19.	Merasa khawatir tentang perkembangan prestasi belajar anak				
20.	Merasa marah ketika anak lebih dekat kepada suami				
21.	Merasa tidak sempurna sebagai seorang ibu karena pada saat				

	anak-anak pulang sekolah saya belum pulang kerja.				
22.	Emosi saya mudah terbawa dari tempat kerja hingga ke rumah.				
23.	Pekerjaan lebih banyak menyita waktu dari pada keluarga				
24.	Beban pekerjaan yang tinggi membuat saya kehabisan energi mengurus keluarga				
Kinerja Karyawan					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan				
2.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan				
3.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan dengan memanfaatkan sumber daya dan potensi yang ada.				
4.	Saya bekerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
5.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan				
6.	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi				
7.	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi				
8.	Saya bekerja selalu tepat seperti rencana kerja.				
9.	Saya mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu.				
10.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja.				
11.	Saya sering absen karena urusan keluarga				
12.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan				
13.	Saya mempunyai relasi dan kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas				
14.	Saya lebih menyukai bekerja sendiri daripada bersama-sama				

Lampiran 2. HASIL OLAH DATA

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Konflik Peran Ganda																								JML	Kinerja Karyawan														JML	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	82	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	52	
2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	74	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	45		
3	4	1	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	4	4	71	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	50		
4	3	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	3	4	1	3	4	1	1	3	4	1	3	4	4	59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54	
5	4	4	2	4	3	1	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	76	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	49	
6	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
7	2	2	1	4	3	1	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	76	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	52
8	4	2	4	2	3	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	69	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54	
9	1	1	1	1	2	3	1	1	2	3	2	3	4	2	3	4	2	1	3	4	1	3	1	3	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
10	1	1	1	1	2	3	1	1	2	3	2	3	4	2	3	4	2	1	3	4	1	3	1	3	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
11	4	4	1	2	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	84	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	32	
12	4	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	87	4	4	4	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	2	40	
13	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	1	4	3	70	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	38	
14	1	1	3	1	3	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
15	1	1	3	1	3	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
16	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	80	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	40	
17	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	1	3	1	2	2	3	2	55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	
18	1	3	1	4	4	2	1	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	70	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	42	
19	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	77	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	48	
20	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	80	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	38

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KONFLIK PERAN GANDA

Reliability

Case Processing Summary

		N
Cases	Valid	
	Excluded ^a	
	Total	

a. Lis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KPG_1	66,6333	174,723	,622	,901
KPG_2	67,0000	174,621	,564	,902
KPG_3	67,2000	190,510	,081	,913
KPG_4	66,7667	175,909	,544	,903
KPG_5	66,7000	182,217	,503	,904
KPG_6	67,0667	193,582	-,010	,915
KPG_7	67,6667	190,368	,099	,912
KPG_8	66,7667	175,909	,544	,903
KPG_9	66,7000	182,217	,503	,904
KPG_10	66,6000	175,628	,694	,900
KPG_11	66,6000	182,110	,529	,903
KPG_12	66,6333	177,344	,694	,900
KPG_13	66,6333	179,620	,500	,904
KPG_14	67,1333	178,326	,565	,902
KPG_15	66,6333	177,344	,694	,900
KPG_16	66,6667	180,299	,482	,904
KPG_17	67,1333	178,326	,565	,902
KPG_18	67,2333	169,151	,712	,898
KPG_19	66,5333	181,706	,594	,902
KPG_20	66,6667	180,299	,482	,904
KPG_21	67,1333	170,533	,766	,897
KPG_22	66,9667	178,447	,519	,903
KPG_23	66,4000	176,455	,645	,901
KPG_24	66,4000	178,317	,685	,900

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	37,5
	Excluded ^a	50	62,5
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_1	43,5667	50,530	,501	,887
KK_2	43,6667	55,885	,026	,916
KK_3	43,6000	51,559	,475	,888
KK_4	43,5333	47,637	,835	,872
KK_5	43,5000	49,293	,830	,875
KK_6	43,6000	51,559	,475	,888
KK_7	43,5333	47,637	,835	,872
KK_8	43,5000	49,293	,830	,875
KK_9	43,4000	48,248	,684	,878
KK_10	43,5000	49,293	,830	,875
KK_11	43,4000	48,248	,684	,878
KK_12	43,8667	55,154	,077	,912
KK_13	43,5333	47,637	,835	,872
KK_14	43,5000	49,293	,830	,875

RANGKUMAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Usia	Pendidikan Terakhir	Status	Jumlah Anak	Lama Bekerja
1	26-30 Tahun	S1	Menikah	1 Orang	3-5 Tahun
2	26-30 Tahun	S1	Menikah	2 Orang	> 5 Tahun
3	31-35 Tahun	S1	Menikah	2 Orang	> 5 Tahun
4	31-35 Tahun	SMA	Menikah	5 Orang	3-5 Tahun
5	> 40 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
6	26-30 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
7	26-30 Tahun	SMA	Menikah	2 Orang	3-5 Tahun
8	20-25 Tahun	S1	Menikah	3 Orang	3-5 Tahun
9	> 40 Tahun	S1	Menikah	3 Orang	3-5 Tahun
10	26-30 Tahun	SMA	Menikah	3 Orang	> 5 Tahun
11	26-30 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
12	> 40 Tahun	S1	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
13	> 40 Tahun	S1	Menikah	1 Orang	< 3 Tahun
14	31-35 Tahun	SMA	Ceraai	3 Orang	3-5 Tahun
15	> 40 Tahun	SMA	Menikah	3 Orang	> 5 Tahun
16	26-30 Tahun	SMA	Menikah	3 Orang	> 5 Tahun
17	26-30 Tahun	SMA	Menikah	3 Orang	> 5 Tahun
18	31-35 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
19	20-25 Tahun	SMA	Menikah	3 Orang	3-5 Tahun
20	> 40 Tahun	S1	Menikah	2 Orang	> 5 Tahun
21	31-35 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
22	> 40 Tahun	S1	Menikah	2 Orang	> 5 Tahun
23	26-30 Tahun	S1	Menikah	1 Orang	< 3 Tahun
24	31-35 Tahun	SMA	Menikah	3 Orang	> 5 Tahun
25	31-35 Tahun	S1	Menikah	2 Orang	> 5 Tahun
26	26-30 Tahun	S1	Ceraai	1 Orang	3-5 Tahun
27	20-25 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	< 3 Tahun
28	26-30 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	< 3 Tahun
29	> 40 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
30	> 40 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	3-5 Tahun
31	31-35 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	3-5 Tahun
32	26-30 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	3-5 Tahun
33	31-35 Tahun	SMA	Menikah	2 Orang	> 5 Tahun
34	31-35 Tahun	SMA	Menikah	2 Orang	3-5 Tahun
35	31-35 Tahun	S1	Menikah	1 Orang	3-5 Tahun
36	36-40 Tahun	SMA	Menikah	2 Orang	< 3 Tahun
37	26-30 Tahun	S1	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun

38	26-30 Tahun	S1	Menikah	2 Orang	> 5 Tahun
39	36-40 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
40	31-35 Tahun	SMA	Menikah	2 Orang	3-5 Tahun
41	31-35 Tahun	SMA	Menikah	2 Orang	< 3 Tahun
42	36-40 Tahun	SMA	Menikah	2 Orang	3-5 Tahun
43	36-40 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
44	26-30 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
45	36-40 Tahun	S1	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
46	26-30 Tahun	S1	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
47	36-40 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
48	26-30 Tahun	S1	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
49	36-40 Tahun	SMA	Menikah	2 Orang	> 5 Tahun
50	31-35 Tahun	S1	Menikah	2 Orang	< 3 Tahun
51	36-40 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
52	26-30 Tahun	S1	Cerai	2 Orang	> 5 Tahun
53	26-30 Tahun	S1	Menikah	2 Orang	> 5 Tahun
54	26-30 Tahun	S1	Menikah	5 Orang	> 5 Tahun
55	36-40 Tahun	S1	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
56	31-35 Tahun	S1	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
57	26-30 Tahun	S1	Menikah	2 Orang	> 5 Tahun
58	> 40 Tahun	SMA	Menikah	3 Orang	> 5 Tahun
59	31-35 Tahun	SMA	Menikah	3 Orang	> 5 Tahun
60	> 40 Tahun	SMA	Menikah	3 Orang	> 5 Tahun
61	> 40 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
62	31-35 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun
63	31-35 Tahun	SMA	Menikah	1 Orang	> 5 Tahun

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulat iv e Percent
Valid	20-25 Tahun	3	4,8	4,8	4,8
	26-30 Tahun	21	33,3	33,3	38,1
	31-35 Tahun	18	28,6	28,6	66,7
	36-40 Tahun	9	14,3	14,3	81,0
	> 40 Tahun	12	19,0	19,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulat iv e Percent
Valid	SMA	38	60,3	60,3	60,3
	S1	25	39,7	39,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Menikah	60	95,2	95,2	95,2
	Cerai	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Jumlah_Anak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulat iv e Percent
Valid	1 Orang	31	49,2	49,2	49,2
	2 Orang	18	28,6	28,6	77,8
	3 Orang	12	19,0	19,0	96,8
	5 Orang	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulat iv e Percent
Valid	< 3 Tahun	7	11,1	11,1	11,1
	3-5 Tahun	15	23,8	23,8	34,9
	> 5 Tahun	41	65,1	65,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

DATA PENELITIAN

No	Konflik Peran Ganda																								JML		
	Tekanan sebagai orang tua				Jml	Tekanan perkawinan			Jml	Kurangnya keterlibatan sebagai istri					Jml	Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua					Jml	Campur tangan pekerjaan				Jml	
	1	2	3	4		5	6	7		8	9	10	11	12		13	14	15	16	17		18	19	20			21
1	1	4	4	2	11	4	2	4	10	2	4	4	3	4	17	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	16	72
2	4	4	4	2	14	3	4	4	11	2	3	3	3	3	14	3	3	1	3	3	13	2	4	3	4	13	65
3	4	1	1	3	9	4	4	3	11	3	4	3	3	3	16	2	4	3	3	2	14	2	2	4	4	12	62
4	3	1	3	3	10	2	2	1	5	3	2	1	2	3	11	4	1	1	3	4	13	1	3	4	4	12	51
5	4	4	2	4	14	3	1	4	8	4	3	4	3	2	16	3	4	2	2	3	14	4	4	4	3	15	67
6	3	3	2	2	10	2	2	2	6	2	2	4	4	2	14	2	1	1	2	2	8	2	1	3	3	9	47
7	2	2	1	4	9	3	1	1	5	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	65
8	4	2	4	2	12	3	4	1	8	2	3	3	4	3	15	3	3	2	4	3	15	2	2	4	2	10	60
9	1	1	1	1	4	2	3	1	6	1	2	3	2	3	11	4	2	1	3	4	14	1	3	1	3	8	43
10	1	1	1	1	4	2	3	1	6	1	2	3	2	3	11	4	2	1	3	4	14	1	3	1	3	8	43
11	4	4	3	2	13	4	3	1	8	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	73
12	4	4	4	4	16	3	3	1	7	4	3	4	4	4	19	2	3	4	4	2	15	4	4	3	4	15	72
13	4	4	4	4	16	3	4	2	9	4	3	3	4	3	17	2	1	3	3	2	11	3	1	4	3	11	64
14	1	1	3	1	6	3	2	2	7	1	3	1	2	3	10	1	2	1	3	1	8	1	1	3	4	9	40
15	1	1	3	1	6	3	2	2	7	1	3	1	2	3	10	1	2	1	3	1	8	1	1	3	4	9	40
16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	2	4	3	15	4	3	3	4	14	77
17	3	3	3	3	12	1	3	3	7	3	1	3	3	3	13	1	2	1	3	1	8	2	2	3	2	9	49
18	1	3	1	4	9	4	2	1	7	4	4	3	2	4	17	3	2	4	4	3	16	2	3	4	3	12	61
19	2	2	4	4	12	4	2	2	8	4	4	4	3	2	17	3	4	4	2	3	16	4	3	4	4	15	68
20	4	3	4	4	15	3	4	2	9	4	3	3	3	3	16	4	3	2	3	4	16	2	4	4	4	14	70
21	4	4	1	4	13	3	4	1	8	4	3	3	4	2	16	2	1	1	2	2	8	2	1	4	4	11	56
22	3	3	3	4	13	3	3	3	9	4	3	4	3	3	17	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	14	69
23	3	3	2	4	12	2	4	3	9	4	2	3	4	3	16	4	3	4	3	4	18	3	3	4	3	13	68
24	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	2	2	3	4	2	13	3	3	4	4	14	74

25	4	4	3	4	15	3	1	3	7	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	2	2	3	3	10	69
26	3	4	3	2	12	4	2	4	10	2	4	3	2	4	15	3	3	2	4	3	15	3	4	4	4	15	67
27	3	1	3	3	10	2	2	1	5	3	2	1	2	3	11	4	1	1	3	4	13	1	3	2	2	8	47
28	1	3	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	2	4	4	14	76
29	4	1	1	4	10	4	4	4	12	4	4	3	3	4	18	2	3	3	4	2	14	3	4	4	3	14	68
30	3	3	2	1	9	2	3	3	8	1	2	4	4	4	15	4	2	4	4	4	18	4	2	4	4	14	64
31	1	1	4	2	8	3	1	1	5	2	3	4	4	2	15	3	3	3	2	3	14	3	4	3	3	13	55
32	4	1	1	4	10	3	4	4	11	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	4	18	3	4	4	4	15	72
33	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	3	2	3	16	4	4	4	3	4	19	2	3	4	4	13	75
34	1	1	1	1	4	4	1	3	8	1	4	4	4	4	17	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	15	61
35	3	1	3	3	10	2	2	1	5	3	2	3	4	3	15	3	3	3	3	3	15	2	4	4	3	13	58
36	3	3	4	4	14	4	3	4	11	4	4	4	2	4	18	2	4	4	4	2	16	2	2	4	4	12	71
37	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	17	2	3	4	4	13	78
38	1	4	3	4	12	3	4	4	11	4	3	2	2	2	13	4	3	4	2	4	17	3	4	4	4	15	68
39	4	4	4	2	14	4	4	2	10	2	4	3	4	4	17	3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	14	73
40	4	4	4	2	14	4	4	1	9	2	4	4	4	4	18	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	16	74
41	2	2	1	2	7	3	4	1	8	2	3	3	4	1	13	3	2	1	1	3	10	1	1	4	3	9	47
42	1	2	1	1	5	1	2	1	4	1	4	4	4	2	15	4	2	4	2	4	16	2	2	3	3	10	50
43	4	4	2	1	11	2	3	2	7	1	2	4	3	4	14	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	12	62
44	2	3	1	3	9	3	1	3	7	3	3	4	3	4	17	3	2	3	4	3	15	4	4	4	4	16	64
45	3	3	3	4	13	4	4	3	11	4	4	2	4	2	16	3	3	2	2	3	13	3	3	4	4	14	67
46	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	3	4	19	4	3	2	4	4	17	2	4	4	4	14	77
47	4	4	1	4	13	4	4	4	12	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	79
48	1	1	4	2	8	3	1	2	6	2	3	4	4	4	17	3	2	4	4	3	16	2	1	4	2	9	56
49	3	1	3	2	9	4	1	2	7	2	4	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	2	1	4	4	11	56
50	3	3	3	3	12	1	3	3	7	3	1	2	4	3	13	3	4	4	3	3	17	4	2	4	4	14	63
51	1	2	1	2	6	1	1	1	3	2	4	3	4	4	17	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	16	60
52	4	2	4	2	12	4	4	3	11	2	4	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16	4	3	1	3	11	66
53	4	4	3	3	14	4	3	3	10	3	4	4	4	4	19	2	3	2	4	2	13	4	4	3	3	14	70
54	1	4	4	4	13	3	4	4	11	4	3	4	4	4	19	3	4	3	4	3	17	3	2	4	4	13	73
55	4	3	3	1	11	4	1	1	6	1	4	4	4	2	15	4	2	2	2	4	14	4	4	2	3	13	59

56	4	4	4	2	14	3	4	4	11	2	3	3	4	3	15	3	4	4	3	3	17	4	3	4	4	15	72
57	4	4	4	2	14	4	4	1	9	2	4	4	4	4	18	1	3	4	4	1	13	4	4	4	4	16	70
58	4	4	4	1	13	4	4	4	12	1	4	3	3	4	15	3	4	3	4	3	17	4	4	2	2	12	69
59	1	1	4	1	7	4	1	1	6	1	4	3	4	3	15	3	4	4	3	3	17	3	4	4	4	15	60
60	4	1	3	3	11	4	1	4	9	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	15	73
61	3	1	3	2	9	4	1	2	7	2	4	1	2	3	12	3	2	2	3	3	13	1	1	4	4	10	51
62	4	4	3	4	15	4	2	4	10	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	2	16	4	4	4	4	16	77
63	4	4	3	2	13	4	3	1	8	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	75
Mean	2,94	2,76	2,84	2,76	11,30	3,21	2,81	2,46	8,48	2,76	3,30	3,27	3,35	3,30	15,98	3,03	2,92	2,95	3,32	3,03	15,25	2,86	2,98	3,54	3,54	12,92	

DATA PENELITIAN

No	Kinerja Karyawan																	JML
	Kuantitas Keluaran	Jml	Kualitas Keluaran					Jml	Jangka Waktu Keluaran		Jml	Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja		Jml	Kerjasama		Jml	
	1		2	3	4	5	6		7	8		9	10		11	12		
1	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	2	6	4	4	8	44
2	3	3	4	3	3	3	3	16	3	3	6	4	3	7	3	3	6	38
3	4	4	4	3	4	3	3	17	4	3	7	4	4	8	4	3	7	43
4	3	3	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	3	7	4	4	8	46
5	4	4	3	2	4	4	2	15	4	4	8	3	4	7	4	4	8	42
6	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
7	3	3	4	3	4	4	3	18	4	4	8	4	3	7	4	4	8	44
8	4	4	4	3	4	4	3	18	4	4	8	4	4	8	4	4	8	46
9	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
10	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
11	3	3	2	2	2	2	2	10	2	2	4	3	3	6	2	2	4	27
12	4	4	4	4	2	2	4	16	2	2	4	3	4	7	2	2	4	35
13	3	3	4	3	2	3	3	15	2	3	5	2	3	5	2	3	5	33
14	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
15	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
16	3	3	4	4	2	3	4	17	2	3	5	2	3	5	2	3	5	35
17	4	4	3	4	4	4	4	19	4	4	8	4	4	8	4	4	8	47
18	2	2	3	3	3	3	3	15	3	3	6	4	2	6	3	3	6	35
19	3	3	3	3	3	4	3	16	3	4	7	4	3	7	3	4	7	40
20	3	3	4	2	2	3	2	13	2	3	5	3	3	6	2	3	5	32
21	4	4	3	3	4	4	3	17	4	4	8	4	4	8	4	4	8	45
22	3	3	3	4	3	3	4	17	3	3	6	4	3	7	3	3	6	39
23	3	3	4	3	4	3	3	17	4	3	7	4	3	7	4	3	7	41
24	3	3	3	3	2	2	3	13	2	2	4	1	3	4	2	2	4	28
25	3	3	3	1	3	3	1	11	3	3	6	1	3	4	3	3	6	30
26	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	6	4	3	7	3	3	6	37

27	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
28	3	3	4	3	4	4	3	18	4	4	8	3	3	6	4	4	8	43
29	4	4	4	3	3	4	4	18	3	3	6	4	4	8	3	3	6	42
30	4	4	4	4	3	4	4	19	4	3	7	4	4	8	4	3	7	45
31	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
32	3	3	4	2	4	3	2	15	4	3	7	2	3	5	4	3	7	37
33	2	2	4	4	3	4	4	19	3	4	7	3	2	5	3	4	7	40
34	4	4	1	4	3	1	4	13	3	1	4	3	4	7	3	1	4	32
35	4	4	4	3	3	4	3	17	3	4	7	4	4	8	3	4	7	43
36	3	3	2	2	2	3	2	11	2	3	5	2	3	5	2	3	5	29
37	2	2	3	2	2	3	2	12	2	3	5	2	2	4	2	3	5	28
38	2	2	3	3	2	2	3	13	2	2	4	3	2	5	2	2	4	28
39	2	2	3	3	1	3	3	13	1	3	4	1	2	3	1	3	4	26
40	2	2	3	3	1	3	3	13	1	3	4	1	2	3	1	3	4	26
41	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
42	4	4	3	3	2	4	3	15	2	4	6	3	4	7	2	4	6	38
43	3	3	3	3	3	4	3	16	3	4	7	4	3	7	3	4	7	40
44	4	4	3	4	3	4	4	18	3	4	7	4	4	8	3	4	7	44
45	4	4	4	3	4	3	3	17	4	3	7	4	4	8	4	3	7	43
46	3	3	3	2	2	3	2	12	2	3	5	2	3	5	2	3	5	30
47	4	4	4	4	3	3	4	18	3	3	6	4	4	8	3	3	6	42
48	4	4	4	2	2	2	2	12	2	2	4	2	4	6	2	2	4	30
49	4	4	4	3	4	4	3	18	4	4	8	4	4	8	4	4	8	46
50	4	4	4	3	4	3	3	17	4	3	7	4	4	8	4	3	7	43
51	4	4	1	2	4	2	2	11	4	2	6	4	4	8	4	2	6	35
52	1	1	3	3	3	4	3	16	3	4	7	3	1	4	3	4	7	35
53	3	3	4	3	3	3	3	16	3	3	6	3	3	6	3	3	6	37
54	4	4	3	3	4	1	3	14	4	1	5	2	4	6	4	1	5	34
55	4	4	3	1	4	4	1	13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	41
56	4	4	3	2	4	3	2	14	4	3	7	2	4	6	4	3	7	38
57	3	3	1	1	4	1	1	8	4	1	5	3	3	6	4	1	5	27

58	3	3	1	1	4	1	1	8	4	1	5	3	3	6	4	1	5	27
59	4	4	4	3	3	3	3	16	3	3	6	4	4	8	3	3	6	40
60	4	4	3	2	4	1	2	12	4	1	5	4	4	8	4	1	5	34
61	4	4	4	3	4	4	3	18	4	4	8	4	4	8	4	4	8	46
62	1	1	2	2	3	1	2	10	3	1	4	3	1	4	3	1	4	23
63	1	1	2	2	3	1	2	10	3	1	4	3	1	4	3	1	4	23
Mean	3,30	3,30	3,33	2,98	3,24	3,10	2,98	15,63	3,24	3,10	6,33	3,29	3,30	6,59	3,24	3,10	6,33	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Statistics

		Konflik_ Peran_Ganda	Kinerja_ Karyawan
N	Valid	63	63
	Missing	0	0
Mean		63,9365	38,1905
Median		67,0000	40,0000
Mode		68,00 ^a	48,00
St d. Deviation		10,23257	7,40501
Minimum		40,00	23,00
Maximum		79,00	48,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Konflik Peran Ganda					
Skor Max	4	x	21	=	84
Skor Min	1	x	21	=	21
M ideal	105	/	2	=	52,5
SD ideal	63	/	6	=	10,5
Sangat Tinggi	: $X \geq M + 1,5 \text{ SD}$				
Tinggi	: $M \leq X < M + 1,5 \text{ SD}$				
Rendah	: $M - 1,5 \text{ SD} \leq X < M$				
Sangat Rendah	: $X < M - 1,5 \text{ SD}$				
Kategori			Skor		
Sangat Tinggi	:	$X \geq$	68,25		
Tinggi	:	$52,50 \leq$	$X <$	68,25	
Rendah	:	$36,75 \leq$	$X <$	52,50	
Sangat Rendah	:	$X <$	36,75		

Kinerja Karyawan					
Skor Max	4	x	12	=	48
Skor Min	1	x	12	=	12
M ideal	60	/	2	=	30,0
SD ideal	36	/	6	=	6,0
Sangat Tinggi	: $X \geq M + 1,5 \text{ SD}$				
Tinggi	: $M \leq X < M + 1,5 \text{ SD}$				
Rendah	: $M - 1,5 \text{ SD} \leq X < M$				
Sangat Rendah	: $X < M - 1,5 \text{ SD}$				
Kategori			Skor		
Sangat Tinggi	:	$X \geq$	39,00		
Tinggi	:	$30,00 \leq$	$X <$	39,00	
Rendah	:	$21,00 \leq$	$X <$	30,00	
Sangat Rendah	:	$X <$	21,00		

RANGKUMAN HASIL UJI KATEGORISASI

No	Konflik Peran Ganda	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
1	72	Sangat Tinggi	44	Sangat Tinggi
2	65	Tinggi	38	Tinggi
3	62	Sangat Tinggi	43	Sangat Tinggi
4	51	Sangat Tinggi	46	Sangat Tinggi
5	67	Sangat Tinggi	42	Sangat Tinggi
6	47	Sangat Tinggi	48	Sangat Tinggi
7	65	Sangat Tinggi	44	Sangat Tinggi
8	60	Sangat Tinggi	46	Sangat Tinggi
9	43	Sangat Tinggi	48	Sangat Tinggi
10	43	Sangat Tinggi	48	Sangat Tinggi
11	73	Rendah	27	Rendah
12	72	Tinggi	35	Tinggi
13	64	Tinggi	33	Tinggi
14	40	Sangat Tinggi	48	Sangat Tinggi
15	40	Sangat Tinggi	48	Sangat Tinggi
16	77	Tinggi	35	Tinggi
17	49	Sangat Tinggi	47	Sangat Tinggi
18	61	Tinggi	35	Tinggi
19	68	Sangat Tinggi	40	Sangat Tinggi
20	70	Tinggi	32	Tinggi
21	56	Sangat Tinggi	45	Sangat Tinggi
22	69	Sangat Tinggi	39	Sangat Tinggi
23	68	Sangat Tinggi	41	Sangat Tinggi
24	74	Rendah	28	Rendah
25	69	Tinggi	30	Tinggi
26	67	Tinggi	37	Tinggi
27	47	Sangat Tinggi	48	Sangat Tinggi
28	76	Sangat Tinggi	43	Sangat Tinggi
29	68	Sangat Tinggi	42	Sangat Tinggi
30	64	Sangat Tinggi	45	Sangat Tinggi
31	55	Sangat Tinggi	48	Sangat Tinggi
32	72	Tinggi	37	Tinggi
33	75	Sangat Tinggi	40	Sangat Tinggi
34	61	Tinggi	32	Tinggi
35	58	Sangat Tinggi	43	Sangat Tinggi
36	71	Rendah	29	Rendah
37	78	Rendah	28	Rendah
38	68	Rendah	28	Rendah

39	73	Rendah	26	Rendah
40	74	Rendah	26	Rendah
41	47	Sangat Tinggi	48	Sangat Tinggi
42	50	Tinggi	38	Tinggi
43	62	Sangat Tinggi	40	Sangat Tinggi
44	64	Sangat Tinggi	44	Sangat Tinggi
45	67	Sangat Tinggi	43	Sangat Tinggi
46	77	Tinggi	30	Tinggi
47	79	Sangat Tinggi	42	Sangat Tinggi
48	56	Tinggi	30	Tinggi
49	56	Sangat Tinggi	46	Sangat Tinggi
50	63	Sangat Tinggi	43	Sangat Tinggi
51	60	Tinggi	35	Tinggi
52	66	Tinggi	35	Tinggi
53	70	Tinggi	37	Tinggi
54	73	Tinggi	34	Tinggi
55	59	Sangat Tinggi	41	Sangat Tinggi
56	72	Tinggi	38	Tinggi
57	70	Rendah	27	Rendah
58	69	Rendah	27	Rendah
59	60	Sangat Tinggi	40	Sangat Tinggi
60	73	Tinggi	34	Tinggi
61	51	Sangat Tinggi	46	Sangat Tinggi
62	77	Rendah	23	Rendah
63	75	Rendah	23	Rendah

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

Konflik_Peran_Ganda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tinggi	25	39,7	39,7	39,7
Tinggi	27	42,9	42,9	82,5
Rendah	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tinggi	33	52,4	52,4	52,4
Tinggi	19	30,2	30,2	82,5
Rendah	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konf lik_ Peran_Ganda	Kinerja_ Kary awan
N		63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63,9365	38,1905
	Std. Dev iat ion	10,23257	7,40501
Most Extrem e	Absolute	,126	,109
Dif f erences	Positiv e	,072	,093
	Negativ e	-,126	-,109
Kolmogorov -Smirnov Z		,997	,867
Asy mp. Sig. (2-tailed)		,273	,440

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated f rom data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan *	Between	(Combined)	2464,381	29	84,979	2,998	,001
Konflik_Peran_Ganda	Groups	Linearity	1565,813	1	1565,813	55,244	,000
		Deviation from Linearity	898,568	28	32,092	1,132	,363
	Within Groups		935,333	33	28,343		
	Total		3399,714	62			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Karyawan * Konflik_Peran_Ganda	-,679	,461	,851	,725

HASIL UJI REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik_Peran_Ganda ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,452	5,48306

- a. Predictors: (Constant), Konflik_Peran_Ganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1565,813	1	1565,813	52,083	,000 ^a
	Residual	1833,901	61	30,064		
	Total	3399,714	62			

- a. Predictors: (Constant), Konflik_Peran_Ganda
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69,591	4,406		15,796	,000
	Konflik_Peran_Ganda	-,491	,068	-,679	-7,217	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telpn (0274) 540611 pesawat 405, Fax (0274) 5406611
Laman: fip.uny.ac.id, E-mail: humas fip@uny.ac.id

Nomor : 3123 /UN34.11/PL/2017
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

6 Juni 2017

Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
c.q. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik DIY
Jl. Jenderal Sudirman No.5, Jetis, Yogyakarta 55233
Telp. (0274) 551137


Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Atik Dina Nasekhah
NIM : 10102244001
Prodi/Jurusan : PLS/PLS
Alamat : Desa Tanjungsari, Kecamatan Tersono, Kab. Batang, Jawa Tengah

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh Data Penelitian Tugas Akhir Skripsi
Lokasi : LPP RRI Yogyakarta
Subyek : Karyawan Wanita yang Sudah Menikah
Obyek : Konflik Peran Ganda, Kinerja Karyawan Wanita
Waktu : Juni - Agustus 2017
Judul : Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Tempat Kerja (Studi pada Karyawati di LPP RRI Yogyakarta)

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.


Dekan
Dr. Haryanto, M.Pd.
NIP.196009021987021001

Tembusan:
Ketua Jurusan PLS FIP



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telpun (0274) 540611 pesawat 405, Fax (0274) 5406611
Laman: fip.uny.ac.id, E-mail: humas fip@uny.ac.id

Nomor : 3123 /UN34.11/PL/2017
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

6 Juni 2017

Yth. Kepala LPP RRI Yogyakarta
Jl. Ahmad Jazuli No.4, Kotabaru, Gondokusuman, Yogyakarta 55224
Telp. (0274) 512783

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Atik Dina Nasekhah
NIM : 10102244001
Prodi/Jurusan : PLS/PLS
Alamat : Desa Tanjungsari, Kecamatan Tersono, Kab. Batang, Jawa Tengah

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh Data Penelitian Tugas Akhir Skripsi
Lokasi : LPP RRI Yogyakarta
Subyek : Karyawan Wanita yang Sudah Menikah
Obyek : Konflik Peran Ganda, Kinerja Karyawan Wanita
Waktu : Juni - Agustus 2017
Judul : Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Tempat Kerja (Studi pada Karyawati di LPP RRI Yogyakarta)

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dekan
Dr. Haryanto, M.Pd.
NIP 196009021987021001

Tembusan:
Ketua Jurusan PLS FIP

